

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam pasal 28 d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang dibidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.¹

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga suatu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.²

¹ Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. Hal 1

² M.Nasir, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Sandang ASIA Maju Abadi*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas STIKUBANK Semarang. <http://eprints.unisbank.ac.id/2011> diakses tanggal 10 Maret 2017

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentan kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga bisa menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kemudian muncullah kecenderungan *outsourcing*, yaitu pemborongan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk memperkerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa

perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.³

Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan yang cukup bervariasi terutama masalah ketenagakerjaan dan khususnya mengenai *outsourcing*. Hal ini disebabkan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara pengaturan yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut. Selain itu, kondisi perburuhan kita betul-betul sangat rentan, penuh dengan ketidakpastian dan kapan saja dapat terancam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK massal bakal terus terjadi seiringan dengan kondisi politik kita dan iklim bisnis yang tidak mendukung.⁴

Oleh karena itu, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu: dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; tidak menghambat proses produksi secara langsung.

³ Andrian Sutedi, *Op.Cit.* hal. 217

⁴ Amelia Silvanny, *Aspek Hukum Terhadap Perusahaan Outsourcing Dalam Pemberian Upah Dikaitkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Upah Minimum Provinsi Sumatra Utara*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Sumatra Utara Medan. <https://wisuda.unud.ac.id/pdf/2009> diakses tanggal 10 Maret 2017

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing*/alih daya dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa : Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan, kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur :

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan Pasal 65 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjadi legitimasi tersendiri bagi keberadaan *outsourcing*/alih daya di Indonesia. Artinya, secara legal formal, sistem kerja *outsourcing*/alih daya memiliki dasar hukum yang kuat untuk

diterapkan. Keadaan demikian yang membuat pengusaha menerapkan sistem ini.⁵

Mula-mula perjanjian kerja diatur dalam Bab 7A buku III KUH Perdata pada pasal 1601 serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/ 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Kemudian dalam Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”⁶

Berdasarkan prinsip kebebasan berkontra⁷ dalam hukum perdata/ hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut sebagai

⁵ Lia Suryani, 2011. *Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian Outsourcing/Alih daya Antara Tenaga Kerja Dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas STIKUBANK Semarang. <http://eprints.unisbank.ac.id> diakses tanggal 10 Maret 2017

⁶ F.X. Djumaldji. 2010. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika. Hal 7

⁷ Sutan Remi Sjahdeini. 1993. *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*. Jakarta. Institut Bankir. Hal 105

undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek* (BW) atau yang sekarang lazim disebut dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, karena hubungan kerja didasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja. Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk melakukan pekerjaan yang telah disepakati bersama.⁸

Terjadinya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak dapat dihindari, hal ini biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas, pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja atau buruh namun pekerja atau buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda. Dampaknya pekerja akan melakukan pelanggaran, maka jika

⁸ Ali Subhan. 2015. *Analisis Yuridis Kedudukan Hukum Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Vendor Yang Bukan Berbadan Hukum*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

pekerja melakukan pelanggaran peraturan kerja dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan wanprestasi.⁹

Wanprestasi terjadi jika ada pihak yang tidak melakukan isi perjanjian, pihak itu dikatakan melakukan wanprestasi. Kata wanprestasi berasal dari bahasa belanda yang berarti prestasi yang buruk. Wanprestasi dapat berupa empat macam yaitu:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan.
2. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.
3. Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Dalam hubungannya dengan pekerja *outsourcing*, kasus sebuah hubungan kerja antara pekerja dengan pihak *outsourcing* (*Vendor*) seringkali tidak mendapatkan perhatian yang serius dan cenderung merugikan pekerja itu sendiri. Terlebih lagi ketika hubungan kerja tersebut dilakukan dengan perusahaan *vendor* yang bukan berbadan hukum. Pasal 66 ayat (3) UUK menjelaskan: “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.”¹⁰

⁹ Hardika Sholeh Hafid. 2016. *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri*. Skripsi. Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. hal 6

¹⁰ *ibid*

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 66 ayat (3) di atas, dapat kita tarik pengertian bahwa sebuah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh haruslah berbadan hukum. Lantas bagaimana kedudukan hukum pekerja serta akibat hukum bagi pekerja yang melakukan wanprestasi dan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing (vendor)* yang telah berbadan hukum maupun yang bukan berbadan hukum.

Seperti halnya yang terjadi dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing (vendor)* PT. Bersama Selaras yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja outsourcing/alih daya. Persyaratan sebagai perusahaan penyedia jasa dengan mengikuti evaluasi dan verifikasi terhadap keabsahan kelengkapan persyaratan dokumen sertifikasi serta pemenuhan persyaratan tertentu lainnya. Disisi lain perusahaan *outsourcing (vendor)* CV. Afindo Sukses Mandiri, yang mana CV. Afindo Sukses Mandiri adalah perusahaan alih daya yang bukan berbadan hukum dan telah berdiri sejak tahun 2011. Tentunya telah banyak perusahaan yang bekerja sama dengan CV. Afindo Sukses Mandiri. CV. Afindo Sukses Mandiri sendiri memiliki jumlah karyawan 53 orang pekerja yang tersebar di beberapa tempat seperti perkantoran, Polres, restaurant, dan masih banyak lagi. Sedangkan perusahaan *outsourcing (vendor)* belum memenuhi persyaratan sebagai perusahaan yang berbadan hukum. Sehingga perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dan CV. Afindo Sukses Mandiri perlu ditinjau lebih dalam secara yuridis.

Melihat persoalan diatas penulis tertarik untuk meneliti yang akan dibuat sebagai skripsi dengan judul. “ANALISIS YURIDIS SOSIOLOGIS PENYELESAIAN WANPRESTASI ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PERUSAHAAN *OUTSOURCING (VENDOR)* YANG BERBADAN HUKUM DAN YANG TIDAK BERBADAN HUKUM. (Studi di PT. Bersama Selaras dan CV. Afindo Sukses Mandiri)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan hukum antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan alih daya (*outsourcing*) dan perusahaan penyedia pekerjaan (*principal*) dalam suatu perjanjian *outsourcing*?
2. Bagaimana penyelesaian wanprestasi antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing (vendor)* yang berbadan hukum dan yang tidak berbadan hukum?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan hukum antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan alih daya dalam suatu perjanjian *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian wanprestasi antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing (vendor)* yang berbadan hukum dan yang tidak berbadan hukum.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi mengenai kedudukan hukum pekerja dan penyelesaian wanprestasi oleh tenaga kerja *outsourcing* yang terikat dalam perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum. Serta diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum perdata mengenai perburuhan pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat luas mengenai kedudukan hukum pekerja *outsourcing* yang terikat dalam perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* yang berbadan hukum maupun yang belum berbadan hukum.

Penelitian ini diharapkan agar para pihak baik para pekerja, pengusaha, dan pemerintah memahami bagaimana mekanisme penyelesaian wanprestasi oleh pekerja *outsourcing* yang terikat dalam perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, sehingga jika kemudian terjadi permasalahan wanprestasi dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan seadil-adilnya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi pijakan baru dalam rangka menambah pengetahuan dan wawasan dibidang hukum perdata khususnya dibidang perburuhan, sekaligus sebagai syarat akademik untuk memperoleh gelar kesarjanaan dibidang ilmu hukum.

2. Bagi Masyarakat

Melalui penelitian hukum ini, diharapkan agar memberikan gambaran yang konkrit kepada masyarakat sehingga masyarakat mampu memahami bagaimana kedudukan hukum dan mekanisme penyelesaian wanprestasi oleh pekerja *outsourcing*.

3. Bagi Penegak Hukum

Melalui penulisan hukum ini diharapkan para aparaturnya penegak hukum di Indonesia termasuk didalamnya adalah Dinas Tenaga Kerja di daerah-daerah mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat mewujudkan iklim hubungan industrial sesuai yang diamanatkan oleh Pancasila dan Undang-Undang.

4. Bagi Mahasiswa

Penulisan hukum ini diharapkan dapat dijadikan bahan bagi para mahasiswa untuk menambah pengetahuan baru mengenai studi kasus yang diangkat, dengan demikian para mahasiswa khususnya pada

jurusan ilmu hukum dapat memberikan kontribusi positif dalam penegakan hukum di Indonesia sebagai pengabdian nyata di tengah masyarakat kelak.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian atau penulisan. Penulisan ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, artinya suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).¹¹

Secara yuridis *outsourcing* dikaitkan dengan pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian secara sosiologis dikaitkan dengan bagaimana penerapan yang terjadi di masyarakat tentang eksistensi perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah perusahaan *outsourcing* yang berada di wilayah hukum kota Malang. yaitu perusahaan

¹¹ Soejono Soekanto, 1982. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta, UII Press. Hal. 10

outsourcing/alih daya PT. Selaras Bersama sebagai perusahaan yang telah berbadan hukum dan perusahaan *outsourcing*/alih daya CV. Afindo Sukses Mandiri sebagai perusahaan yang belum berbadan hukum.

3. Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penulisan huku ini terbagi atas 2 bahan hukum, yaitu :

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian atau data yang diambil secara langsung dari sumbernya, yaitu PT. Bersama Selaras, CV. Afindo Sukses Mandiri, dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang berasal dari bahan pustaka yang berhubungan dengan obyek penelitian antara lain yang bersumber dari buku-buku, dokumen, website, media, jurnal, penelitian terdahulu, dan publikasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu mengenai perjanjian *outsourcing*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik yang dilakukan untuk memperoleh data primer yang dapat menunjang penelitian ini. Dalam hal ini yaitu dokumen perjanjian untuk mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak serta dokumen-dokumen lain yang relevan.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik.¹² Dengan metode wawancara penulis melakukan wawancara terhadap perusahaan *outsourcing* dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, yang diwakili oleh:

1. Bapak Rofik, selaku Staff HRD PT. Bersama Selaras.
2. Ibu Astri, selaku Chief Operations Officer CV. Afindo Sukses Mandiri.
3. Bapak Kasiadi, selaku Kabag Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

5. Analisa Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian baik wawancara atau interview, dokumentasi, studi pustaka dan penelusuran internet atau skripsi. Maka penulis menggunakan metode analisis deskriptif

¹² Gunawan Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktik*. Jakarta. PT Bumi Aksara. Hal 12

kualitatif yang sebagaimana menjabarkan atau menguraikan dari hasil penelitian kedalam sebuah tulisan yang mendalam mengenai persoalan yang dikaji.

G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini, penulis membagi pembahasan ke dalam empat bab. Dimana setiap bab dibagi atas beberapa sub-bab, sistematika penulisan secara singkat adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis berusaha memberikan gambaran awal tentang penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan yang digunakan untuk memberikan pemahaman terhadap isi penelitian ini secara garis besar.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan mengenai tinjauan pustaka yang meliputi teori, doktrin, dan kajian yuridis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, yang memuat : tinjauan umum tentang perjanjian kerja, asas konsesualisme, asas kekuatan mengikat, asas kebebasan berkontra, dan tinjauan khusus tentang pengertian *outsourcing*, syarat-syarat *outsourcing*, macam-macam *outsourcing*, pengertian prestasi dan wanprestasi.

BAB III HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang permasalahan yang diteliti dengan memaparkan penelitian terhadap bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan berdasarkan pada teori dan kajian pustaka.

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini dipaparkan mengenai kesimpulan yang dapat ditarik dari penulisan, serta saran-saran dengan harapan dapat menjadi masukan sebagai rekomendasi terhadap pihak-pihak yang berkaitan.

